

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JUSCELINO KUBITSCHEK DE OLIVEIRA

Gabriely de Lira Soares
Igor Henrique da Silva Ventura
Mayara Vecchi Caparroz
Vinícius Simões Gomes
Matheus Carvalho Ribeiro da Silva

REFORMA TRABALHISTA

DIADEMA - SP
2019

Gabriely de Lira Soares
Igor Henrique da Silva Ventura
Mayara Vecchi Caparroz
Vinicius Simões Gomes
Matheus Carvalho Ribeiro da Silva

REFORMA TRABALHISTA

Trabalho apresentado a Escola Técnica Estadual Juscelino Kubitschek de Oliveira, como requisito final à conclusão do curso de Técnico de Logística

Orientador:
Prof. Hélio

DIADEMA – SP
2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

Gabriely de Lira Soares
Igor Henrique da Silva Ventura
Mayara Vecchi Caparroz
Vinícius Simões Gomes
Matheus Carvalho Ribeiro da Silva

Reforma Trabalhista

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho a todos os alunos, professores, e trabalhadores brasileiros para que possam ter um maior entendimento sobre a importância da reforma trabalhista, e tudo o que ela vai afetar e mudar em suas vidas. E deixamos um agradecimento especial a nossa colega Thais que nos acompanhou no primeiro ano de curso e infelizmente veio a nos deixar com seu falecimento.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus por nos dar a oportunidade de estar desenvolvendo este trabalho, ao professor Hélio pelos ensinamentos sobre a produção deste trabalho, e ao todos os integrantes do grupo que se empenharam na realização do mesmo.

“Conhecimento é poder”

(Thomas Hobbes)

RESUMO

Este trabalho tem como abordagem principal as principais mudanças realizadas nas leis trabalhistas pela reforma, apresentando informações que explicaram de forma clara tais mudanças buscando um entendimento por parte de todos. E para isso nosso grupo analisou as publicações de autores brasileiros, pesquisas e trabalhos acadêmicos para maior conhecimento do assunto. Buscando informar, orientar e criar solução ou soluções para um melhor desenvolvimento dos direitos e deveres do trabalhador.

Com este trabalho, estamos tentando colaborar com os parâmetros de informações e pesquisas que abordam este tema, para fins de aprovação acadêmica de conclusão de curso.

Palavras Chave: (reforma trabalhista-leis-principais mudanças-colaborador)

ABSTRACT

This work has as main focus the main changes made in the labor laws for the reform, presenting information that explained in a clear way such changes seeking an understanding on the part of all. And for this our group analyzed the publications of Brazilian authors, researches and academic works for a better knowledge of the subject. Seeking to inform, guide and create solution or solutions for a better development of the rights and duties of the worker. With this work, we are trying to collaborate with the parameters of information and research that approach this subject, for purposes of academic approval of conclusion of course.

Key-words: (labor reform-laws-main changes-collaborator)

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	10
1.1QUESTÃO - PROBLEMA	10
1.2OBJETIVO GERAL	10
1.2.1OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
1.3JUSTIFICATIVA	11
2.CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)	13
2.1LEIS TRABALHISTAS ANTES DA CLT	14
2.2PRINCIPAIS DIREITOS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	15
2.3NECESSIDADE DE MUDANÇAS	16
2.3.1PRINCIPAIS DIREITOS APÓS REFORMA TRABALHISTA	16
3.ESTUDO DE CASO	19
3.1METODOLOGIA	19
3.2TRAZENDO RESPOSTAS	20
3.3ANÁLISE	21
4.CONCLUSÃO	23
5.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

1.INTRODUÇÃO

As leis trabalhistas são de extrema importância para garantia dos direitos do trabalhador, pois elas implicam regras as quais devem ser cumpridas sendo assim tal descumprimento levaria à implicação de penas.

Tendo essas garantias o trabalhador passa a ser tratado com ética e respeito. Agora imagine estar no mercado de trabalho onde as garantias podem ser mínimas ou abaixo do que já existia.

Com base nisso se torna necessário saber de que maneira a reforma trabalhista mexeu com a vida do trabalhador, se ela melhora ou piora as condições já impostas que já conhecíamos a mais de 70 anos, tais como:

Insalubridade, adicional noturno, seguro de vida, INSS e etc. São pequenos exemplos de garantias que nos dão uma garantia de ter uma qualidade de vida melhor perante os desgastes ou problemas que podemos acarretar ao longo da vida ocasionados pelo trabalho.

Uma reforma cujas alterações podem influenciar na economia de um país não deve ser ignorada, levando como base o conhecimento de que se um colaborador de uma empresa passa a ganhar mais consequentemente ele vai consumir mais e injetar mais dinheiro no mercado dada mesma maneira que se ele ganhar menos vai injetar menos dinheiro por consumir menos.

1.1Questão - problema

Quais as principais mudanças que a reforma trabalhista aprovada em 11/07/2017 trouxe para o mercado de trabalho?

1.2Objetivo geral

Este trabalho tem o objetivo de levantar e analisar dados a respeito da antiga e da nova lei trabalhista. Nossa intenção maior é compará-las, estudar e apresentar as principais alterações realizadas e como elas afetaram à vida do trabalhador brasileiro de uma maneira boa ou ruim.

1.2.1 Objetivos específicos

Para atingir o objetivo principal, achamos necessário traçar alguns objetivos intermediários, que levou aos seguintes procedimentos, conforme descrição a seguir:

Tomar base nos decretos antigos e atuais através de pesquisas e estudos para formular dados e informações que apresentem e esclareçam as dúvidas das pessoas em relação as principais mudanças que foram apresentadas sobre a lei trabalhista.

1.3 Justificativa

De acordo com o site Conte, (2013), às leis trabalhistas surgiram perante à necessidade que a sociedade tinha de regulamentação de seus empregos. Antes de tais leis serem aprovadas o emprego no Brasil tinha critérios que beiravam a escravidão, sendo esses empregos no campo ou na cidade eram baseados em uma total exploração de mão de obra por meio de empresas insalubres, remunerações sem base e critérios, excessivas horas de trabalho, falta de uma seguridade social que vinham acompanhadas da falta de ação do estado para fiscalizar e banir as condições já descritas somadas ao trabalho infantil, condições de trabalho que beiravam a miséria e a discriminação com o sexo feminino.

Segundo Amanda Silva Pacca, (2018) ¹

assim, em 1º de maio de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho foi sancionada pelo então Presidente Getúlio Vargas, unificando a legislação trabalhista já existente no país e inserindo novos direitos trabalhistas na legislação pátria. Foram criadas a carteira de trabalho, a Justiça do Trabalho, o salário mínimo, o descanso semanal remunerado e a estabilidade do emprego depois de dez anos de serviço, que foi revogada em 1966, dando lugar ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Com base nessa declaração concluímos que a classe de trabalhadores operários tinha uma necessidade fundamental de proteção, pois sem isso à industrialização e modernização que o Brasil passava poderia ficar prejudicada.

¹ disponível em: <http://contee.org.br/contee/index.php/2013/05/a-consolidacao-das-leis-trabalhistas-e-sua-importancia-historica/>

Conclusão essa somada a intensidade, preocupação abordada neste tema e com algumas informações descritas acima buscamos contribuir para a expansão de pesquisa e, quem sabe, poder proporcionar para os trabalhadores, uma nova visão sobre seus direitos como alguém que gera renda ao país.

2. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)

A Consolidação das Leis Trabalhistas, mais conhecida como CLT, foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, aprovada pelo presidente da época, Getúlio Vargas, unindo toda a legislação trabalhista já existente no Brasil.

A legislação brasileira surgiu no final do século 19, pelo presidente Deodoro da Fonseca que assinou em janeiro de 1891 o Decreto 1.313. Que proibia o trabalho de crianças com idade inferior a 12 anos nas fabricas da capital federal, que na época era localizada no Rio de Janeiro.

Este decreto foi considerado a primeira Lei Trabalhista Nacional.

Aos poucos foi se constituindo todas as leis, em 1907, o atual presidente Afonso Pena, assinou o Decreto que autorizou a formação de sindicatos de trabalhadores urbanos cooperativas e profissionais liberais. Já em 1919 Delfim Moreira regularizou as indenizações por invalidez e acidentes de trabalho.

Segundo afirmação do juiz do trabalho e professor da Universidade de São Paulo (USP), Jorge Luiz Souto Maior, (2017) ², "a legislação trabalhista no Brasil já vinha caminhando muito antes de Getúlio Vargas".

Ele acredita que foi um fato histórico a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1.919, incluída no Tratado Versalhes.

Como o Brasil havia assinado o tratado, que deu fim na 1º Guerra Mundial, criou-se no mesmo ano a Comissão de Legislação Social na Câmara dos Deputados. Os debates deram resultado em algumas leis nacionais que defende os empregados nos próximos anos, trazendo direito a férias e estabilidade após 10 anos no emprego.

Também haviam algumas leis estaduais e municipais que era imposto regras para os estados e municípios. Pegamos como exemplo, São Paulo, possuía o Código Sanitário criado em 1894, que ordenava diversas coisas, tais como, as condições sanitárias no ambiente profissional, o trabalho infantil e noturno em todo o estado.

No Rio de Janeiro, em 1911, o prefeito Bento Ribeiro fixou com uma Lei, o horário de trabalho dos comerciários

² disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/07/13/antes-da-clt-pais-jatinha-leis-trabalhistas-a-primeira-e-do-seculo-19.htm>

Um dos pontos que contribuiu muito para garantir os direitos dos trabalhadores, foram as pressões feitas pelos sindicatos e a greves no começo do século 20, um dos exemplos é a greve geral de 1917.

De acordo com o juiz do trabalho e professor da Universidade de São Paulo (USP), Jorge Luiz Souto Maior, (2017) ³, "havia uma mobilização sindical muito grande e impulsionada, sobretudo, por imigrantes italianos. A legislação trabalhista também é resultado de muita luta e atuação dos trabalhadores". Mencionando as mobilizações sociais que aconteciam por volta das primeiras décadas do século 20.

O problema, para o Juiz, é que as leis existiam, mas nem sempre eram cumpridas.

Afirma o juiz do trabalho e professor da Universidade de São Paulo (USP), Jorge Luiz Souto Maior, (2017) ⁴, "havia muita retórica dos governantes, mas pouca vontade dos empresários". Não tira os méritos da CLT, que, segundo ele, consolidou e ampliou a legislação trabalhista vigente no país.

2.1 Leis trabalhistas antes da CLT

Decreto 1.313, de 17/1/1891- Trouxe regras referente ao trabalho infantil nas fabricas do Rio de Janeiro, incluindo a idade mínima para trabalho, 12 anos.

Decreto 979, de 6/1/1903- Os trabalhadores rurais e agricultores, passam a ter autorização a constituírem sindicatos com o propósito de defender seus interesses, estudos e custeios.

Decreto 1.637, de 5/1/1907- Segue o mesmo propósito do decreto 979, porém, é destinado a trabalhadores urbanos e sociedades cooperativas.

Lei municipal 1.350, de 31/10/1911, do Rio – Determinava um horário fixo aos colaboradores, onde as lojas que tivessem um horário de funcionamento superior a 12 horas, deveriam possuir dois turnos, disponibilizando "dia de repouso" aos domingos.

³ disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/07/13/antes-da-clt-pais-jatinha-leis-trabalhistas-a-primeira-e-do-seculo-19.htm>

⁴ disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/07/13/antes-da-clt-pais-jatinha-leis-trabalhistas-a-primeira-e-do-seculo-19.htm>

Decreto 3.724, de 15/1/1919 – impõe como responsabilidade do contratante indenizar o colaborador ou sua família caso ocorresse acidente de trabalho. O decreto estabeleceu que seria pago o equivalente a 36 meses de trabalho em caso de morte ou invalidez permanente.

Decreto 4.682, de 23/1/1923 – Os trabalhadores das estradas de ferro passam a ter caixa de aposentadoria e pensões, bem como estabilidade no trabalho após 10 anos de serviço prestado.

Lei 4.982, de 24/12/1925- Os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, indústrias e bancários, passam a ter direito a 15 dias de férias ao ano, sem descontos.

Decreto 17.943-A, de 12/10/1927- Acrescenta-se ao decreto 1.313, alguns direitos, tais como proibição do trabalho noturno para menores de 18 anos, bem como os trabalhos perigosos e insalubres.

2.2 Principais direitos antes da reforma trabalhista

Prevalência de negociações ou leis: as responsabilidades da empresa sempre eram citadas em acordo conjunto ao sindicato, e não era permitida se sobressair a CLT.

Férias: elas poderiam ser divididas em 2 vezes (no máximo) sendo 10 e 20 dias, ou 15 e 15 dias, mas o mais comum e preferencialmente são 30 dias corridos.

Salário: a Justiça do Trabalho inseria as gratificações dos funcionários como parte do salário, com incidência sobre o valor e os encargos do empregador. Com tudo, o colaborador precisaria pagar um salário mínimo ou o teto.

Benefícios: a Justiça do Trabalho concedia viagens, gratificações, prêmios e etc; como parte do salário. Mas para isso o colaborador precisava ganhar pelo menos um salário mínimo:

Período de Trabalho: a jornada limite é obrigatoriamente de 8 horas por dia, sendo 44 horas semanais e 220 horas mensais.

Banco de Horas: antes o Banco de horas só poderia ser compensado se comunicado com um todo coletivo.

Serviço Intermitente: não existia anteriormente na CLT.

Home Office: não existia anteriormente na CLT.

Acordo Informal: pedido de desligamento da empresa de uma forma informal, no qual o colaborador devolvia sua multa sobre o FGTS.

Contribuição com o Sindicato: o imposto sindical era pago obrigatoriamente uma vez por ano (equivalendo à 1 (um) dia de trabalho).

Intervalo: duração 1 hora (mínimo) e 2 horas (máximo).

Trabalho Efetivo: dias que por motivos diversos você foi "obrigado" a ficar dentro da empresa depois do horário de trabalho poderia contar como horas extras.

Horas In Itinere: antes, as horas que um funcionário de transporte fretado utilizaria poderiam ser inseridos à jornada de trabalho.

Licença Maternidade: toda mãe gestante ou adotante, tem o direito de 120 dias de afastamento em organizações privadas e 180 dias para organizações públicas.

Licença Paternidade: para pais biológicos ou adotantes, apenas 5 dias de afastamento a partir do dia do nascimento.

2.3 Necessidade de mudanças

Quando foi criada a antiga Lei Trabalhista, publicada em 1943, época em que o colaborador tinha menos acesso a informações e trabalhava de outra maneira, assim, ficando a mercê da empresa. Conforme os anos foram passando, a tecnologia evoluiu e o acesso a informação se tornou quase que instantâneo, com isso surgiram novos conceitos de trabalho, tais como Home Office, devido a todos esses avanços se fez necessário a reforma trabalhista.

2.3.1 Principais direitos após reforma trabalhista

Prevalência de Negociações ou Leis: após a reforma as convenções e acordos coletivos passaram a imperar perante a CLT.

Férias: as férias começam a ser divididas em até três vezes, sendo que um dos períodos não sejam inferiores a quatorze dias, e os outros não poderão ser inferiores a cinco dias.

Salário: o piso salarial deixa de ser obrigatório, ou seja, não haverá salário mínimo fixo, tendo assim valores divergentes para colaboradores que exercem a mesma função.

Período de Trabalho: a jornada de trabalho passa a ser de 12 horas diárias, contanto que haja descanso de 36 horas. Continuando com 44 horas semanais e 220 horas mensais. Havendo possibilidade de acordos individuais.

Banco de Horas: Com as mudanças os bancos de horas podem ser acordados de maneira individual, havendo a necessidade de ser pago dentro de um período de até 6 meses.

Serviço Intermitente: perante as atualizações da reforma trabalhista, os colaboradores podem receber pelo tempo trabalhado, sejam pagos por horas ou diárias. Seus direitos como FGTS, 13º salário, previdência e férias continuam sendo mantidos. O trabalhador deve ser chamado com precedência de 3 dias para o serviço, podendo recusar o mesmo.

Home Office: agora de maneira legal, esse modo de trabalhar dá aos profissionais a possibilidade de exercerem sua função fora da empresa de modo regulamentado.

Acordo Informal: Para evitar situações em que o profissional acerta de devolver a multa do FGTS quando pede para ser mandado embora, agora quem emprega e quem é empregado podem dizimar o acordo de trabalho. Dessa maneira, o funcionário tem direito de 80% de seu FGTS, mas não terá direito ao seguro desemprego. E quem emprega deverá pagar metade do aviso prévio e metade da multa do FGTS.

Contribuição com o Sindicato: Pode ser pago de maneira opcional, o trabalhador que decide se quer ou não contribuir.

Intervalo: se acordado formalmente o colaborador poderá ter uma pausa de no mínimo 30 minutos de almoço, e utilizar o tempo restante para sair mais cedo de sua jornada de trabalho.

Trabalho Efetivo: de acordo com a reforma o tempo que ultrapassar a jornada de trabalho, mas que o colaborador decidir ficar dentro do local de trabalho para exercer atividades particulares, tais como: estudo, descanso, alimentação e etc. Não serão mais contadas como horas extras de trabalho.

Horas "In Itinere": agora as horas gastas pelo funcionário para chegar até o local de trabalho em transporte fornecido pela empresa, não podem mais ser entendidas como jornada de trabalho.

Licença Maternidade: para mães gestantes ou adotantes a licença passa a ser de 180 dias.

Licença Paternidade: para pais biológicos ou adotantes a licença passa a ser de 20 dias.

3. ESTUDO DE CASO

Com a reforma trabalhista aprovada na data de 11/07/2017, houveram grandes possibilidades de mudanças na maneira de como funciona o mercado trabalhista brasileiro, mudanças essas podendo ocorrer por meio de alterações, criações ou revogações que agora poderiam passar a existir.

De acordo com Sacchet, (2018) ⁵, "Mudanças de tamanha magnitude dificultam a tarefa de se antever seus impactos. Muitas vezes diferentes dispositivos podem atuar em direções opostas, impedindo que se preveja o resultado final do conjunto". Sendo assim é possível se chegar ao consenso de que tais palavras se adequam bem a essa reforma, pois a tramitação ágil e de larga escala de colaboradores em que ela irá atingir peca na falta de equilíbrio, onde portas que se abrem podem beneficiar uma pequena parcela e prejudicar uma grande maioria.

Isso tudo nos chama atenção por pontos a serem estudados de reforma rigorosa para um melhor entendimento e visão geral de possíveis impactos e pontos contraditórios da reforma em um geral.

3.1 Metodologia

No início deste trabalho foi levantada uma questão problema e buscando respondê-la, nos propondo a mostrar as principais mudanças que a reforma trabalhista aprovada em 11/07/2017 trouxe para o mercado de trabalho, para tanto se pautará na pesquisa de artigos científicos, sites e leis que incorporaram os temas presentes no referencial teórico. Como base será utilizado um estudo de caso levantado por terceiros destacando o conhecimento histórico acerca do assunto, sendo que o artigo tem por objetivo transpor as discussões já existentes a fim de se inserir na sociedade, obtivemos informações secundárias que nos ajudaram a responder questões levantadas pelo grupo.

⁵ disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf

A referida "Reforma Trabalhista" teve grandes mudanças, com relação a CLP foram alterados 55 artigos, acrescentados 43 e revogados 7. Com tudo, a natureza do nosso trabalho é mostrar as principais mudanças, por conta que quem são os beneficiados ou prejudicados são os próprios cidadãos.

3.2Trazendo respostas

Analisando as informações levantadas por este estudo de caso foi respondida a seguinte pergunta levantada em nossa questão problema para o enriquecimento de nosso trabalho.

Foram destacados pontos chaves da reforma, dando o destaque inicial ao primeiro ponto central.

- Artigo 611-A na CLT: toma conta dos acordos realizados de forma coletiva que se sobrepõe perante a lei.

Esse artigo busca meios que flexibilizam os mecanismos sobre a jornada de trabalho e remuneração dos colaboradores, alguns parágrafos desse artigo têm como objetivo a garantia de prevalência daquilo que é proposto de maneira negociada ao que é legislado, dando limitações para a justiça do trabalho quando realizarem análises de acordos e convenções coletivas.

No parágrafo de número um fica estabelecido que a justiça do trabalho ter informações sobre os acordos, sendo seu papel apenas analisar a sua conformidade aos elementos formais de maneira jurídica.

No parágrafo de número dois o legislado busca assentar que com a falta de contrapartidas por conta de retirada de direitos legais não deve anular os acordos estabelecidos por conta de negócios jurídicos.

- Artigo 611-B: é listado tudo o que não pode ser negociado, tendo como base que consta na constituição federal, como por exemplo, licença maternidade. Esse é um ponto que faz resistência as opiniões que fazem críticas ao direito do trabalho pela maneira de olhar que legislação deve passar por modificações por conta das mudanças na essência do mundo do trabalho durante o passar dos anos.

Dando continuidade a artigo 611-A, no que se diz respeito a flexibilidade da jornada de trabalho, tal acordo dá a permissão para que sejam realizados acordos que possam mexer na jornada de trabalho, o banco de horas é uma das

ferramentas que permite esse tipo de flexibilização. Não deixando de se mencionar que há outros meios sancionados pela reforma de que tem o mesmo objetivo de flexibilizar a jornada de trabalho, mas com o diferencial de que não exige acordos coletivos.

- Artigo 59: é quem toma conta do banco de horas dando uma extensão para o mesmo.
- Artigo 59-A: quem torna legal a utilização da já conhecida jornada 12 por 36 se trata do, ao qual antes só era permitida para algumas categorias de trabalho utilizar esse tipo de esquematização de horas trabalhadas e descansadas, como por exemplo um segurança patrimonial.
- Artigo 59-B, esse tem como objetivo a redução de pagamentos de horas extras em jornadas sem compensações como também a utilização de excessiva de horas extras em acordos envolvendo banco de horas para não burlar os limites constitucionais da carga horária de trabalho e diminuição de pagamento de horas extras.
- Artigo 71: conta com uma alteração realizada no traz que o ressarcimento de intervalos não concedidos só seja realizada em períodos curtos e não em todo período como é nos dias de hoje.
- Artigo 384: se mantém revogado ao qual dita a regra de que deve haver pelo menos 15 minutos de intervalo entre a carga horária normal e horas extras. Seguindo essa linha, torna-se legal a carga horária diária de 10 horas de trabalho com 30 minutos de intervalo, podendo até em alguns casos ser uma jornada ininterrupta.
- Artigo 58: ao mesmo estilo do artigo anterior, desconsidera que seja jornada de trabalho, a locomoção feita pelo colaborador até seu local de trabalho quando a mesma é fornecida pelo seu empregador.

3.3Análise

O estudo de caso nos mostra com simplificação o resultado do processo da reforma trabalhista feita em 11/07/2017. Um processo que para a maioria das pessoas podem ter causado um impacto negativo, mas em outros, impactos positivos. Em toda transição houve estudos que comprovariam a otimização da consolidação das leis trabalhistas. Seria prejudicial se as leis sofressem

alterações frequentemente para atender as reivindicações de cada trabalhador. As empresas vivenciam grandes mudanças com o avanço tecnológico, e com isso o setor jurídico encontra desafios diários para aplicar as leis de forma com que o trabalhador tenha seus direitos garantidos e ninguém sofra nenhum dano. Sejam em impactos positivos ou negativos, precisamos de adaptação.

4.CONCLUSÃO

Após todos os estudos realizados por meio de pesquisas de estudo de casos, leis e regras, opiniões de especialistas, análises do assunto por terceiros, fizemos uma ampla reflexão da problemática levantada e chegamos a seguinte conclusão referente as principais mudanças realizadas pela reforma trabalhista. Que sim o nosso país necessitou passar por uma reforma trabalhista, mas não da maneira como ela foi sugerida e aprovada. Pois há uma necessidade de se obter um equilíbrio entre o que fará bem para a saúde financeira de todo o país, para o bolso do empregador e empregado e que faça bem ao ser humano não somente ao aspecto financeiro como o bem-estar físico e mental, e que na somatória disso tudo haja uma satisfação de todas as partes.

Pegamos como exemplo um trecho já citado em nosso trabalho, algo que demonstra como a reformas se torna prejudicial ao colaborador.

A legalidade de um trabalho de carga horária diária de 10 horas sem uma interrupção. Tendo em vista que esse período é quase a metade de um dia, só pode se sugerir que essa é uma medida para maximizar a produtividade sem perdas de tempo e esquecendo que o ser humano que irá passar por esse período não é uma máquina incansável que com uma manutenção está pronta para mais uma jornada.

Esse foi apenas um dos exemplos já apresentados durante todo o desenvolvimento desse TCC, que demonstra como as leis trabalhistas evoluíram sim com suas principais mudanças, mas de maneira que busca apenas maximizar a produtividade por meio de jornadas de trabalho excessivas, abaixando os custos com o colaborador, cortando seus direitos e seguidamente diminuindo sua renda e aumentando a do empregador.

Em consenso nosso grupo sugere que para tal modificação realizada na jornada de trabalho seja estudada uma nova mudança, onde a carga horária do trabalhador seja condizente com a atividade a ser exercida, tempo de intervalo, e jornada de ida e volta do empregado, para que seu dia-a-dia no trabalho se torne eficiente e prazeroso. E para toda a reforma trabalhista que sejam levantados todos os pontos que venham a ser benéficos apenas para um lado e sejam alterados em prol de todos os envolvidos.

5.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GAZETA DO POVO. **Reforma trabalhista muda conceito de salario e afeta ate a sua aposentadoria.** 2017. Disponível em:<<https://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-muda-conceito-de-salario-e-afeta-ate-a-sua-aposentadoria-a3ubctj7sxes6h0o307i1yxp0>>. Acesso em 27/08/2018 às 21:24hs.

CAMARA. **Camara dos deputados.** Disponível em:<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. 2017. Acesso em 27/08/2018 às 21:52hs.

CAMARA. **Legislação informatizada - decreto lei nº5.452, de 1º de maio de 1.943 - publicação original.** 2011. Disponível em:<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 27/08/2018 às 22:10.

DIREITOS BRASIL. **Infograficos-direitos-trabalhistas.** 2018. Disponível em:<<https://direitosbrasil.com/as-leis-trabalhistas-no-brasil/infografico-direitos-trabalhistas/>>. Acesso em 03/09/2018 às 21:48hs.

CONTEE. **A consolidação das leis trabalhistas e sua importância histórica.** 2013. Disponível em:<<http://contee.org.br/contee/index.php/2013/05/a-consolidacao-das-leis-trabalhistas-e-sua-importancia-historica/>>. Acesso em 10/09/2018 às 21:45hs.

CATHO. **A consolidação das leis do trabalho.** 2018. Disponível em:<<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/clt-a-consolidacao-das-leis-do-trabalho/>>. Acesso em 16/09 às 09:48hs.

CAVALLINI, Marta. 2017. **Reforma trabalhista é aprovada no senado; confira o que muda na lei.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei.ghtml>>. Acesso em 17/09/2018 às 21:38hs.

JORNAL CONTÁBIL. **Licença maternidade 2018: entenda o que muda com a nova lei.** 2018. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/licenca-maternidade-2018-entenda-o-que-muda-com-a-nova-lei/#.W94Q5tVKi1t>>. Acesso em 01/10/2018 às 21:51.

EMPREGADOR LEGAL. **Reforma Trabalhista: por que ela é tão importante para o Brasil?**. 2017. Disponível em: <<http://empreendedorlegal.org.br/reforma-trabalhista-e-empreendedores/>>. Acesso em 01/10/2018 às 22:32hs.

GUIA TRABALHISTA. **A consolidação das leis do trabalho.** 2006. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em 12/11/2018 às 21:26hs.

ECONOMIA UOL. **Antes da CLT, país já tinha leis trabalhistas: a primeira é do século 19.** 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/07/13/antes-da-clt-pais-ja-tinha-leis-trabalhistas-a-primeira-e-do-seculo-19.htm>>. Acesso em 12/11/2018 às 21:27hs.

SACCHET, Sandro. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.** 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf>. Acesso em 21/02/2019 às 21:46hs.